

精神障害者の「キャリアの自立」について

—ジェンダーの視点から—

How can Mentally handicapped Persons achieve

"Independence of Career"

— from Gender Perspective —

木元栄子

要 旨

この小論の目的は、精神障害・発達障害者（以下精神障害者とする）の「キャリアの自立」を促進する方法について「ジェンダー」の視点から明らかにするために、関連する文献を概観することにある。結果、女性障害者において「女性」と「障害者」の「複合差別」について当事者自身が差別に気づいていないこと、また障害者に対する女性差別は男性差別にもつながるとまとめた。

キーワード：精神障害者、発達障害者、ジェンダー、キャリア、自立

1. 問題の所在

この小論の目的は、精神障害者の精神的・経済的自立、すなわち「キャリアの自立」促進する方法について「ジェンダー」の視点から明らかにするために関連する文献を概観することにある。その際、キャリアについて小論では「キャリア」というのは単に職業上の能力の向上という意味ではなく、仕事、職業を通じて本人の人生、生活の質を向上させて行くことに他ならない（伊藤智佳子 2009：67）として考える。

現在我が国は「一億総活躍社会」（首相官邸 2017）の実現を目指している。「一億総活躍社会」においては「障害者」も活躍できる社会を目指していると考えられる。しかし、精神障

害者に特化した「就労（就職、定着）移行支援事業所」にカウンセラーとして勤務する筆者の経験によれば、精神障害者は「働くモチベーション（就職したい、就職できるという思い）を持つこと」、また就職が難しいため「働くモチベーションを持続することが難しいこと」、さらに「就職したとしても定着が難しいこと」があると思われる。

「働くモチベーション」の維持については、就職をしたことがない、非正規（アルバイト・パート）の経験しかない、病気で休職していたためブランクがある、体調管理に自信が持てない、就職が難しいことを知ってしまう等が考えられ、「就職が難しい」ことについては、「障害者枠」の求人が「一般求人枠」求人よりも少ない、身体、知的、精神の3つの障害者の中でも

「精神障害者」は採用側に敬遠される、「軽作業」等職種が限られていることなどが考えられる。

さらに筆者が勤務する「就労移行支援事業所」では男性利用者が女性利用者よりも常に多いが、その理由として筆者の経験によれば、男性利用者は「既婚者でも独身者でも妻や子供を養えるぐらいの給料をもらえる正社員にならなくてはならない」という意識があるため非正規求人に応募しないことがあり、女性利用者が少ないのは非正規求人でも進んで応募し就職が決まりやすいこと、さらに親や夫と共に暮らしていれば生きて行けるため「働くモチベーション」を持ちにくいからと考えられる。こうした性による精神障害者の雇用の違いは何に起因しているのだろうか。以下では、精神障害者の「キャリアの自立」について検討するために、関連する文献を見ていきたい。

2. 先行研究の整理

2.1. 精神・発達障害者雇用の現状

障害者基本法（1970年法律第84号）第二条によれば、「障害者」とは身体障害、知的障害または精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。このうち、精神障害者には、後天的に病気にかかった人と先天的気質の人がおり、性別がある。一方、障害者の診断を受けていない、もしくは受けているが精神障害者保健福祉手帳を取得していないといういわゆる「グレーゾーン」と呼ばれている人がいる。

ところで労働力調査（総務省 2016）によれば、労働者は約6,440万人、うち男性約3,639万人、女性約2,801万人で、就業率は男性68.1%（約7割）、女性48.9%（約5割）となっている。うち労働力人口に含まれる15～64歳の就業者は、約5,673万人で、就業率は74.3%で比較可能な1968年以降最高の割合となっている。うち男性は82.5%（約8割）、女性は66.0%の人が就労してい

る（約7割）。女性の半分以上が就労していることになる。

一方、平成28年度版障害者白書（内閣府 2016）によれば、身体障害者約393万7千人、知的障害者約74万1千人、精神障害者約392万4千人とされ、障害者は全人口の約6%とされている。精神障害者数を性別にみると20歳以上では男性が約143万1千人（39.1%）、女性が約222万9千人（60.9%）。労働力人口に含まれる64歳までは、男性が約113万人（46.7%）、女性が129万人（53.3%）。いずれも女性が多い。障害者雇用は障害者雇用実態調査（厚生労働省 2013）によれば、従業員規模5人以上の事業所に雇用されている精神障害者は約5万人。従業員規模5人未満の事業所は加算されていないこともあるが、身体障害者（約43万人）、知的障害者（約15万人）と比較して圧倒的に少ない。うち就労者の男性は63.3%（約6割）、女性は35.2%（約4割）で精神障害者は女性が多いにも関わらず、健常者のデータと同じ割合だ。

一方筆者が勤務する就労移行支援事業所では利用者は一月平均26,841人（厚生労働省 国保連データ 2013）だが、男女別のデータはない。就労移行支援事業所と同様に一般就労を目指す「中間的就労」であるA型事業所（同31,637人）・B型事業所（同175,029人）も男女別のデータはない。そこで、筆者が勤務する就労移行支援事業所での男女別人数を調べたところ、2017年6月末現在、36名の在籍中、男性は28名（78%）、女性8名（22%）。女性が圧倒的に少ない。

精神障害者の就労者が少ない理由として、倉知延章は「精神障害者は「障害者」ではなく「患者」として位置づけられていたことで、医療中心の施策となり、福祉や雇用・就業支援の対象者として位置づけられていなかった。これが現在においても大きな影響を与えている。しかも、その精神科医療が人権上の問題を内包し、患者中心の医療となりえなかったことが複雑に絡み合い、現在の精神障害者支援に大きな影響を与

えているといえよう」(倉知 2014: 27-28)と述べている。

以上をまとめると障害者の中で精神障害者の数は身体障害者と同程度だが、就労者は圧倒的に少なく、身体障害者とは8倍もの差があり、精神障害者の数は男性よりも女性が多いにも関わらず、就労者は女性が少ない。就労移行支援事業所など一般就労を目指す場においては男女別のデータすらない。

2.2. 精神障害者の就労(就職, 定着) 支援の現状

次に精神障害者の就労支援はどのように行われているのかを見ていきたい。障害者の就職は①「障害者枠」か「一般求人枠で障害があることを開示しない」か「一般求人枠だが障害があることを開示する」か、②「一般企業の障害者枠」か「特例子会社」か、③「中間的就労」である「A型事業所」か「B型事業所」か、などの選択肢がある。③の「中間的就労」とは「福祉的就労」ともいい、その後一般企業の就労を目指す。「就労継続支援事業」であるA型事業所の平均月額賃金は6.6万、B型事業所は1.5万円である。しかしA型から一般企業への就職者が出ていない事業所は約8割、B型から一般企業への就職者が出ていない事業所は約7割であるため、「就労継続支援事業所」はその後の一般企業への「継続」としては上手くいっているとは言えない(厚生労働省 2013)。

加えて「就労移行支援事業所」からA型事業所、B型事業所に行く人もいれば、その逆もある。障害者は体調を整え、ビジネススキルを磨き、一般企業の就労を目指すのである。

就職だけでなく、定着のためには他に公共職業安定所(ハローワーク)と連携して、「障害者就業・生活支援センター」「配置型ジョブコーチ」などの支援機関、支援制度(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 障害者職業総合センター 2017: 3)があるが、例えば「就

労移行支援事業所」から就職後の定着フォローがあった障害者の6年後の定着率は高く、約7割であるが、フォローなしは約4割であり、障害者の定着には支援が必要と考えられる。(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 障害者職業総合センター 2017: 10-11)

精神障害者の平均継続年数は約4年で、知的障害者(約8年)、身体障害者(約10年)(厚生労働省 2013)よりも短い。転職経験者の約3割が「職場の雰囲気、人間関係」に悩んで辞めている(厚生労働省 2013)ため、厚生労働省では2017年秋から「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開始する(厚生労働省 2017)。2017年以内に2万人を養成する予定という。精神障害者が就労を継続するためには、サポーターといったフォローする人が必要なのである。

また、民間企業の精神障害者雇用について、厚生労働省(2013)によると、精神障害者の雇用上の課題について、企業の77.3%が「ある」と回答している。課題として「会社内に適当な仕事があるか」が77.2%と最も多く、「従業員が障害特性について理解することができるか」が47.4%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が43.2%である。

「障害者雇用促進法」において、障害者雇用率制度として企業には雇用する労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することを義務付けられている。これを満たさないと納付金を徴収しており(障害者雇用納付金制度)、この納付金をもとに雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払い、障害者雇用のために必要な施設設備費等に助成もしている。障害者に対しては、職業訓練や職業紹介、職場適応援助者等の職業リハビリテーションを実施し、それぞれの障害特性に応じた支援がなされるよう配慮されている。しかし法定雇用率を達成している企業は約9万社中、48.8%である(厚生労働省 2015, 2017)。

田沼泰輔（2015）は以上の状況について「これまでは、どちらかというと雇用の量を確保することに重点が置かれ、キャリアについて、主体的にどう取組んでいくのかという点について、脇に置かれてきたのではないかという印象を持っています。障害によって働く上で不自由のある部分を、事業主が提供する合理的な配慮によって補い、ご自身の固有の能力を発揮しながら働く事ができる。それに加え当事者がワークライフバランスを含めたキャリア構築についても考えるのは、当然の権利でしょう」（田沼2015：4）と述べている。

以上をまとめると、民間企業の障害者雇用は上手くいっているとはいえない状況にある。障害者が定着しつづける施策、例えば仕事の質や働きがい、ワークライフバランスを含めたキャリア構築支援もあまり進んでいないようである。

2. 3. ジェンダーの視点から見た

障害者雇用

前節での精神障害者の就労の現状、ジェンダー視点による障害者雇用について見ていきたい。ちなみに、国立情報学研究所検索システム「CiNii Articles」によれば、この小論のキーワードである「障害者、ジェンダー、キャリア」で検索したところ0件（2017年4月現在）であった。「障害者、就労、ジェンダー」も同様であった。さらに「精神障害者、キャリア」で検索したところ2件、「障害者、ジェンダー」が65件、「障害者、キャリア」が115件、「障害者、就労」が2057件であった。すなわち、少なくとも精神障害者の就労とジェンダーとの関係についてはあまり研究がなされていないようである。したがって、以下では精神障害者に特化していないが、吉田滋（2009）伊藤（2009）佐々木貞子（2012）の障害者の就労とジェンダーについての言及を取り上げたい。

吉田は「ジェンダー視点からの研究は雇用、就労分野に拡大されつつある。差別されてきた

女性の権利の主張の結果として、80年代以降の女性労働研究は労働政策に対して大きな変化をもたらした。ジェンダーは社会的に差別されてきたもの、弱いものの立場にたった視点のようにみえる。ところが社会的弱者とされる障害者の雇用・就労に関する研究はジェンダー視点からほとんどなされていない」（吉田 2009：118）と述べている。さらに「障害者を支援する介護職などに女性が多く就いているにもかかわらず、その援助対象でもある障害者については、あまりジェンダーの視点から、障害者自身の雇用・就労に対するアプローチがされなかったのは不思議」（吉田 2009：119）とも述べている。

障害者をジェンダー視点からみた問題点として吉田は、①障害者のトイレが男女別でないように、男女がひとくりに片付けられている、②非障害者の女性にとってのライバルは男性であり、障害者の女性是非障害者の同性に意識されていなかった、③女性障害者当事者からの研究がなかった、④女性障害者にとっての「家庭」「家族」の問題は非障害者と違い、女性障害当事者の支え、としてみられる傾向にあったと述べている。それを踏まえ、「非障害者における男女同権が主張される中で、女性障害者の権利向上のためにはジェンダー視点からのアプローチは必要」（吉田2009：119-120）と述べている。

伊藤は女性障害者だけでなく、男性障害者、健常者を含めて、キャリアに対する考えを述べている。すなわち「男性障害者、女性障害者を問わず障害者一般が就職に際して、職を選ぶことができるだけの職域の有無、就職、職の継続、昇進と言った一連の流れを通してのキャリア開発に関する先行研究がほとんどないというのが現状」（伊藤2009：61）という。さらに「女性障害者のキャリア開発を女性障害者の自立と関連づけて捉えたい」と述べているが、これは「障害者本人が望めば、就きたい職に付き、就業による経済的自立により、自分の生活を作ること

ができるような社会のしくみを創ることが課題となると考えている。そういったしくみを作る事が、障害者をもつもたないに関わらず、人のキャリア開発につながると考えているからである」(伊藤 2009: 62)としている。

佐々木貞子(障害女性が抱える困難を集めて～「障害のある女の生きにくさに関する調査から」特集「女性と障害」26-29一部<http://www.dinf.ne.jp/>に掲載 2012)によれば「現在の社会の中に障害者差別は存在し、女性への差別も根強く現存している。障害があり女性であることは、重複した差別を受けることであり、問題は錯綜し、解決も容易ではない。このような状況を、私たちは複合差別と呼び、障害女性の被る困難の根本的な原因ととらえている。ところが、障害女性の複合差別について社会的認識は低い。国は「障害者」という集団をひとくくりにし、「性のある存在」として対応してこなかった。それは、公的な障害者統計に男女別の集計がほとんどないことから分かる」(佐々木 2012: 26)と述べている。前述の吉田や伊藤と同様、佐々木からも「社会において、障害者には男女差が認知されていないこと」、女性障害者は女性と障害者の両方で「複合差別」を受けているという。

加えて佐々木は「就職面接で『うちは本当なら障害者は要らないんだよ。まだ男性で見た目に分からん障害やったらエエねんけどな～』と言われた人がいた。『障害女性だから無理して働く必要がないのでは?』と言われることも多い。妊娠・出産を機に、職場での働き方の変更を求められたという回答も複数寄せられた」(佐々木 2012: 28)と述べている。つまり、佐々木は「障害者差別に比べ、女性差別は見えにくい。男性ばかりか、女性自身気づかないことが多いのではないだろうか。障害女性の苦悩は、裏返せば障害男性の困難を照らし出す。さらに障害の有無にかかわらず、社会全体が抱える生きにくさをひも解く鍵になるのではないだ

ろうか。例えば、従来の画一的な価値観は、すべての人の生き方を縛り、自分らしさを否定しかねない」(佐々木 2012: 29)という。

つまり、女性障害者は社会から差別されているにもかかわらず、それが見えにくく、さらに①女性自身が気づいていない、またはそういうものだとききあきめている、②女性障害者を差別することで、差別する側が男女共自身の自分らしい生き方をも否定することにつながる、という課題があるのではなからうか。女性差別、ジェンダー差別は健常者にもあるが、障害者はさらに「障害者としての差別」も受けているのである。

3. まとめに代えて

この小論の目的は、発達障害者を含む精神障害者の「キャリアの自立」を促進する方法について「ジェンダー」の視点から明らかにするために、文献研究から概観することにある。我が国の健常者の就労者数は男性が多く就業率も男性が高いのに対して、精神障害の就労者は障害者の中で最も少ない(以上、2.1.)。また、民間企業の障害者雇用は法定雇用率の達成率の低さを見るにあたり、上手くいっているとはいえない状況にあり、障害者が定着しつづける施策、例えば仕事の質や働きがい、ワークライフバランスを含めたキャリア構築支援もあまり進んでいないようである(以上、2.2.)。ジェンダーの観点からは、就職の場面で障害者の女性差別が見えにくく、また女性障害者もそれに気づいていないことが課題であり、女性差別、ジェンダー差別は健常者にもあるが、障害者はさらに障害者としての差別も受けているのである(以上、2.3)とまとめた。

今後は「発達障害者を含む精神障害者の「キャリアの自立」を促進する方法」をジェンダーの視点から当事者、支援者、企業にインタビュー、アンケートを実施し、明らかにしたい。

文 献

- 伊藤智佳子, 2009, 「女性障害者のキャリア開発研究に関する試論」『愛知江南短期大学紀要』(38), 61-71.
- 倉知延章, 2014, 「精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望」『日本労働研究』(646) 27-36.
- 厚生労働省, 2013, 「障害者雇用実態調査」(<http://www.mhlw.go.jp>).
- 厚生労働省, 2017, 「障害者の範囲」(<http://www.mhlw.go.jp>).
- 厚生労働省職業安定局ハローワークインターネットサービス, 2017, 「障害者求人情報検索・求人情報検索」(<http://www.hellowork.go.jp/>).
- 厚生労働省, 2017, 「平成29年秋 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座が始まります!」(<http://www.mhlw.go.jp>)
- 佐々木貞子, 2012, 「障害女性が抱える困難を集めて～障害のある女性の生きにくさに関する調査～」『ノーマライゼーション:障害者の福祉』32(2), 26-29. (<http://www.dinf.ne.jp>)

- 首相官邸, 2017, 「一億総活躍社会の実現」(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/>).
- 総務省, 2016, 「労働力調査」
- 田沼泰輔, 2015, 「特集 障がいという特性がある人々のキャリアを考える」『JAICO産業カウンセリング』: 4
- 内閣府, 2016, 「平成28年度版障害者白書」
- 独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構 障害者職業総合センター, 2017, 「障害者の就業状況等に関する調査研究」3-11
- 吉田滋, 2009, 「障害者と支援 ジェンダー及びその近接概念における障害者像についての考察—雇用・就労の場面において（〔日本社会事業大学社会福祉学会〕第47回社会福祉研究大会報告）—（各分科会からの報告）」『社会事業研究』(48), 118-121.

(きもと えいこ

佛教大学大学院社会学研究科

社会学修士課程修了)